



VEIKLOS ATASKAITA

2022



LIETUVOS
ĮVAIROVĖS
CHARTIJA

TURINYS

APIE LIETUVOS ĮVAIROVĖS CHARTIJĄ KOMANDA	1
PASIEKIMAI PROJEKTAI	3
VEIKLOS	4
ADVOKACIJA	9
FINANSAI	13

APIE LIETUVOS ĮVAIROVĖS CHARTIJĄ

Lietuvos Įvairovės Chartijos asociacija nuo pat savo įsikūrimo 2020 m. rėmėsi pagrindiniais Europos Įvairovės Chartijų judėjimo principais - siekti institucinių pokyčių atveriant organizacijas visiems, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės, tautybės ar kitų skirtumų.

Mes siekiame, kad organizacijos užtikrintų lygias galimybes bei palaikytų atvirą, įtraukią darbo kultūrą, o viešojo sektoriaus institucijos ir sprendimų priėmėjai - kad priimant teisės aktus ir kitus viešojo valdymo sprendimus nebūtų paminamos lygios galimybės ir kiekvieno teisė dalyvauti.

2022 m. pabaigoje Įvairovės Chartija turėjo 24 narius iš viešo, privataus ir NVO sektorių.

KOMANDA

Rugilė Trumpytė - Lietuvos Įvairovės Chartijos vadovė

Gabija Drūteikaitė - iniciatyvų koordinatore

Jurgita Kuprytė - valdybos pirmininkė, VŠĮ „SOPA“ bendrąjį kūrėją ir vadovė

Odeta Bložienė - valdybos narė, UAB „Burokėlis ir krapas“ vadovė

Evelina Dirmaitė - valdybos narė, UAB „Rimi Lietuva“ Personalo valdymo partnerė

Vilma Gabrieliūtė - valdybos narė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Lygių galimybių integravimo grupės vadovė

Vilma Launikonienė - valdybos narė, UAB „Voltas IT“ Pardavimų ir marketingo direktorė

Simona Leverienė - valdybos narė, AB „Swedbank“ karjeros centro vadovė

Marius Zelenius - valdybos narys, VĮ „Lietuvos oro uostai“ Komunikacijos skyriaus vadovas

ĮVAIROVĖS CHARTIJOS AMBASADORIAI

Swedbank 

Rimi

MOODY'S

NARIAI



bazarvoice

LIETUVOS ORO UOSTAI

VNO KUN PLQ



Gelbėkit vaikus



WesternUnion WU



DIVERSITY
DEVELOPMENT
GROUP


SOPA

COMPENSA 
VIENNA INSURANCE GROUP

PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

VOLTAS IT
OBDeleven™

Vinted



Šiaurės ministrų tarybos
biuras Lietuvoje

ignitis
grupė



VILNIUS

Confinn



REITAN CONVENIENCE



NARATYVAS



PAGRINDINIAI PASIEKIMAI

2,5

KARTO IŠAUGO NARIŲ SKAIČIUS



SUKŪRĖME ĮVAIROVĖS IR ĮTRAUKTIES VERTINIMO METODOLOGIJĄ



PADĖJOME 12 ĮMONIŲ ĮVERTINTI JŲ Į&Į



23 SAVIVALDYBĖS MŪSŲ DĖKA PRADĖJO DAUGIAU SKELBTI APIE LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMĄ

4

KARTUS IŠAUGO METINĖS PAJAMOS



TRIGUBAI DAUGIAU PAMINĖJIMŲ ŽINIASKLAIDOJE

PROJEKTAI

„LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTVIRTINIMAS MIESTUOSE PARTNERIUOSE (VILNIUS-OSLAS)“, VERTĖ 5 346 EUR, PARTNERIS - LGL

„INTRODUCING SUSTAINABLE CHANGE BY UPLIFTING DIVERSITY AND INCLUSION AT WORKPLACE“, VERTĖ 93 839 EUR, 2022-2023 M, PARTNERIS - DDG

„DIVERSEUROPE: ENHANCING DIVERSITY IN THE EUROPEAN WORKPLACE FOR SMES AND LOCAL BUSINESSES“, VERTĖ 41 088 EUR, 2022-2024 M, PARTNERIAI - CSI, KEAN, EQUALITY STRATEGIES

METINĖ ĮVAIROVĖS CHARTIJOS KONFERENCIJA SU BALTIC PRIDE



2022 m. birželio 3 d. vyko metinė Lietuvos Įvairovės chartijos konferencija „**Atviri miestai**“, kurią šiemet rengėme kartu su **Baltic Pride**. Jos metu savo įžvalgomis apie lygias galimybes, žmogaus teises ir gyventojų įtrauktį dalinosi Europos ir Kanados miestų merai, verslo, viešojo sektoriaus ir NVO atstovai.

Tarp kalbėtojų - Kanados La Ronge m. meras Colin Ratushniak, Nyderlandų Drento regioninio parlamento narys Henk Nijmeijer, Oslo m. merė Marianne Borgen, Vilniaus m. meras Remigijus Šimašius, JAV specialioji pasiuntinė LGBT teisėms Jessica Stern, MOODY'S Įvairovės ir Įtraukties vadovas DK Bartley, Linkoping universiteto profesorius Peo Hansen, kt.

Aptarėme:

- Kaip savivaldybės gali prisidėti kuriant **atvirus ir draugiškus miestus**, kuriuose gera gyventi visiems?
- Kaip **siekti pokyčio** organizacijose ir kaip jį matuoti?
- Ar **migrantų integracija** sukūrė naujų galimybių miestams ir organizacijoms?
- Kaip užtikrinti **LGBTI+ asmenų lygybę** ir koks galėtų būti darbdavių vaidmuo?

Konferencija vyko Vilniaus rotušėje, ją tiesiogiai transliavo portalas LRT.lt. Konferencijoje dalyvavo **200 žmonių**. Renginį vedė atlikėja Erica Jennings.

ĮVAIROVĖS IR ĮTRAUKTIES VERTINIMAI

2022 m. pradėjome matuoti organizacijų įvairovės ir įtraukties klimatą. Vertinome, kaip darbuotojai jaučiasi darbe, kokios jų patirtys, nuostatos, kokie stereotipai galimai paplitę kolektyve. 2022 m. tokius vertinimus atlikome VĮ „Lietuvos oro uostai“, UAB „OMD“, VšĮ „Kauno bienalė“, AB „Swedbank“ ir beveik tuzinui kitų įmonių.

Nariai siekia, kad jų rezultatai kasmet gerėtų bent 10 proc.

Siekiant sukurti patogų Į&J vertinimo būdą, pradėjome kurti automatizuotą vertinimo įrankį. Jis leis kiekvienai organizacijai ne tik įsivertinti savo įvairovės ir įtraukties klimatą, bet ir palyginti savo rezultatus su kitų įmonių balais. Automatizuotą IT įrankį planuojame paleisti 2023 m. metų pradžioje. Jis taip pat apims naujus vertinimo aspektus - darbuotojų gebėjimą atpažinti galimai diskriminacines situacijas, vidinio skaidrumo ir darbuotojų įtraukties praktikas.

Šiuos vertinimus darome, nes siekiame pamatuoto pokyčio. Gauti rezultatai taip pat padeda kurti ar koreguoti lygių galimybių/ tvarumo/ socialinės atsakomybės planus.

2022 m., bendradarbiaujant su ISM Vadybos ir Ekonomikos universitetu, mokslininke, tyrėja dr. Bernadeta Goštautaite ir Ugnė Nagrockaite, atlikome ilgos trukmės tyrimą UAB „RIMI Lietuva“. Jo tikslas buvo suprasti, kiek sėkminga yra UAB „RIMI Lietuva“ komunikacija ir iniciatyvos amžiaus įvairovės srityje, kaip tai atsiliepia darbuotojų atrankai ir bendram darbovietės klimatui.



PRISIJUNKITE PRIE MŪSŲ

STANDARTŲ KŪRIMAS

2022 m. sukūrėme standartą, kuris leidžia įvertinti, kiek organizacijos yra pasiruošusios užtikrinti lygias galimybes savo viduje. Metodologiją kūreime ir ją taikėme kartu su partneriais - VŠĮ „Diversity Development Group“.

Standartas taikomas vertinant tik viešai prieinamus dokumentus ir informaciją, nes manome, kad visos lygioms galimybėms skirtos strategijos, planai ir priemonės turi būti vieši, o su jais susipažinti turėtų galėti kiekvienas - darbuotojai, klientai, žurnalistai, kandidatai į darbą, kt.

Siekiant palyginti duomenis, juos konvertavome į balus: 0, 0.5 arba 1. Visos tyrimo dalyvavusios savivaldybės ir įmonės turėjo galimybę papildyti, patikslinti informaciją arba pradėti skelbti daugiau apie tai, kaip jos užtikrina įvairovę ir įtrauktį visiems. Žemiau pateikiame pagrindines įžvalgas.

Ar verslas pasirengęs užtikrinti lygias galimybes?



NARIŲ SUSITIKIMAI



Kas ketvirtį vyko neformalūs narių susitikimai, kurių metu įvairovės chartijos nariai aptardavo aktualius ir opius klausimus, atsižvelgiant į šalies kontekstą ir darbo vietoje išskylančius klausimus.

2022 m. aptarėme:

- **Amžiaus įvairovė - kaip pritraukti ir išlaikyti skirtingo amžiaus darbuotojus?** Susitikimas vyko pas Įvairovės chartijos ambasadorių UAB „RIMI Lietuva“, sesijoje dalyvavo ISM Vadybos ir Ekonomikos universiteto mokslininkė Bernadeta Goštautaitė. Nariai dalinosi skirtingomis praktikomis, pavyzdžiui, vieni renka duomenis apie darbuotojų amžių ir pagal tai analizuoja darbuotojų pasitenkinimą darbu, kiti šios praktikos netaiko ir savo vidiniuose vertinimuose į amžių neatsižvelgia. B. Goštautaitė komentavo šių praktikų stipriąsias puses ir ko dar būtų galima imtis užtikrinant amžiaus įvairovę darbe.
- **Kaip kurti įtraukią aplinką LGBTI+ kolegoms?** Kartu su kino režisieriumi Romu Zabaraušku diskutavome, kokių žingsnių darbdaviai galėtų imtis, kad jų darbuotojai, priklausantys LGBTI+, jaustųsi gerai, saugiai, ir gautų tas pačias paslaugas kaip ir heteroseksualūs asmenys. Sesija vyko pas ambasadorių UAB „Moody's Lithuania“.
- **Vidinė komunikacija apie įvairovę - kaip tai daryti, jei darbuotojai nepalaiko įvairovės ir įtraukties iniciatyvų?** Susitikimas vyko pas Įvairovės chartijos ambasadorių AB „Swedbank“, savo patirtimi dalinosi ambasadoriaus ir UAB „Bazaarvoice“ atstovai. Taip pat diskutavome, kaip sekasi įtraukti kolegas į D&I temą ir gauti jų palaikymą.

SESIJOS & SEMINARAI



PRAKTIŅĖ SESIJA

Kaip kurti įtraukią komunikaciją?

SPALVOS
FORMATAI
ŠRIFTAI



Lektorė - Ieva Jankelaitytė,
Tata Consultancy Services

Gruodžio 19 d. 11 val.

2022 m. gryninomės Įvairovės chartijos narių prioritetus ir, atsižvelgdami į juos ir į šalies kontekstą, planavome tematinės sesijas šiems ir ateinantiems metams.

Tarp prioritetinių sričių -

- įtraukti komunikacija, gairės atviram, įtraukiančiam žodynui;
- lyčių lygybė per darbuotojų, grįžtančių iš vaiko priežiūros atostogų, įtrauktį;
- užsieniečių, migrantų integracija į darbo rinką, tarpkultūrinės darbo aplinkos kūrimas;
- darbo vietų pritaikymas žmonėms su matomomis ir nematomomis negaliomis.

Su lektorais ir lektorėmis iš Lietuvos ir užsienio pradėjome nagrinėti minėtas temas ir investuoti į tikslines žinias įvairovės ir įtraukties srityje. Tai esame nusimatę ir savo strategijoje. Vienas iš mūsų tikslų - didinti narių žinias apie skirtingų gyventojų grupių poreikius.

Siekiame, kad narių žinios gerėtų bent 10 proc., pirmieji vertinimai baseline'ui bus atlikti 2023 m. metais.



KARIN HOVDE
is a senior advisor and an assistant director at KUN Centre for Equality and Diversity. Areas of expertise: gender mainstreaming, harassment and sexual harassment, inclusive workplace, working life and equal opportunities. She is a certifier in gender equality for Norwegian companies.

TANYA SKJONHAUG
is an advisor at KUN Centre for Equality and Diversity. Areas of her expertise include gender equality,

EMBRACE WORKPLACE DIVERSITY

WHERE TO AND WHAT EXPECT

- How to create inclusive work environment in multicultural
- What diversity inclusion means for companies and how to consider impl
- Should D&I policies be implemented once we have

ADVOKACIJA

Mes siekiame, kad organizacijos užtikrintų lygias galimybes bei palaikytų atvirą, įtraukią darbo kultūrą, o **viešojo sektoriaus institucijos ir sprendimų priėmėjai** - kad priimant teisės aktus ir kitus viešojo valdymo sprendimus nebūtų paminamos lygios galimybės ir kiekvieno teisė dalyvauti.

2021 m. susitikome su politikais ir viešojo sektoriaus institucijomis, su kuriomis aptarėme, kaip Lietuvoje užtikrinti lygias galimybes skirtingai lėšas, priimant teisės aktus ir taip kuriant geresnes gyvenimo sąlygas visiems Lietuvoje esantiems.

Dalyvavome interviu arba apie mus Lietuvos žiniasklaidoje rašė 45 kartus.




Vyriausybės rengtoje pirmoje **Piliečių** asamblėjoje:

- Pristatėme, kaip keičiasi Lietuvos visuomenė, kokia įvairi ji yra ir kaip ši įvairovė kinta kasmet;
- Aptarėme Lietuvos viziją 2050 metams;
- Diskutavome, ką reiškia būti asmeniu, kuris priklauso pažeidžiamiausioms grupėms.

**Laikas diskusijai:
lyčių lygybė ir nediskriminavimas**

1. Kokie kriterijai gali būti taikomi:
 1. Atrenkant tiekėjus
 2. Atrenkant geriausius siūlymus
 3. Įtraukiant į sutartį
2. Kaip gali būti įrodoma atitiktis siūlomam kriterijui?



Susitikimuose su **LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija**:

- Siūlėme, kokie kriterijai galėtų būti taikomi viešuosiuose pirkimuose siekiant užtikrinti lyčių lygybę;
- Su tuzinu kitų ekspertų diskutavome, kaip galėtų būti įrodoma atitiktis siūlomoms kriterijams;
- Pasiūlėme Lietuvoje pradėti įgyvendinti lyčiai jautrius pirkimus.



LRT.LT

Dalis įmonių ir organizacijų palaiko LGBT+ bendruomenę: metas pripažinti, kad visuomenė yra įvairi

- Viešai išreiškėme palaikymą **Partnerystės įstatymui** ir kvietėme užtikrinti lygias galimybes LGBTI+ asmenims.
- Chartijos nariai pabrėžė, kad jų darbuotojai, kolegos, partneriai yra įvairių tautybių, amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos asmenys, tačiau ne visi gali jaustis lygiaverte visuomenės dalimi.
- Apie mūsų palaikymą rašė portalai LRT.lt, 15min.lt ir kiti.



- Mūsų ir LGL prašymu Vilniaus miesto savivaldybė atnaujino vaivorykštės perėją Pylimo gatvėje Vilniuje;
- Šiuo atnaujinimu kvietėme **Vilniaus miesto savivaldybę** užimti poziciją ir užtikrinti LGBT+ asmenų gerovę.



- Lietuvos **savivaldybių atstovams** pristatėme, kiek savivaldybės yra pasiruošusios užtikrinti lygias galimybes visiems;
- Diskutavome, kaip savivaldybių administracijos gali kurti įtraukią darbo kultūrą, valdyti nepotizmo rizikas, atrinkti darbuotojus nešališkai ir užtikrinant lygias galimybes visiems.

mokomės atvirumo

MOKOMĖS ATVIRUMO: ĮTRAUKTIS IR ĮVAIROVĖ ORGANIZACIJOJE

Konferencija viešajam sektoriui

Gegužės 4 d. 10-11.30 val.

Renginio partneriai:

Renginį organizuoja:

- Viešojo sektoriaus profesionalams pristatėme įvairovės ir įtraukties temą, atsakėme į klausimus apie įtraukties strategijas ir jų ryšį su korupcijos prevencija organizacijose.



- Diskusijoje „Ar lygios galimybės yra organizacijų gerojo valdymo dalis?“ subūrėme viešo ir privataus sektorių atstovus aptarti, kiek aktuali įvairovės tema.
- Su Akmenės raj. savivaldybės meru V. Mitrofanovu, R. Skyriene iš „Investors' Forum“, D. Paulausku iš AB „Ignitis grupė“, V. Karnickaite iš LR SADM sutarėme, kad vis daugiau darbdavių jaučia apčiuopiamą įvairovės naudą.

Šiuolaikinės organizacijos siekia užtikrinti darbuotojų gerovę

Reklama publikuota: 2022-02-04

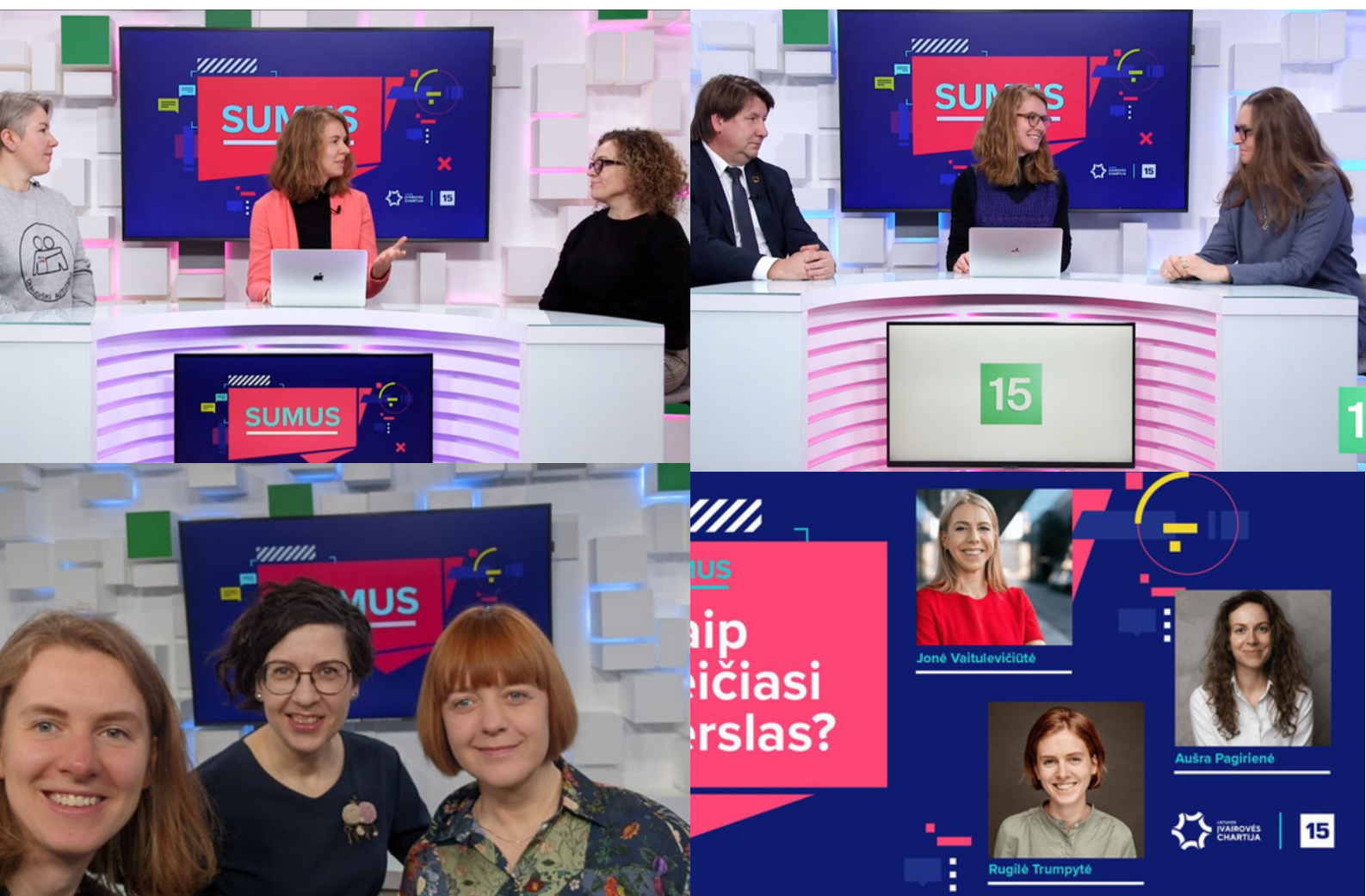


- „Verslo žinioms“ pasakojome, kad IT srityje vis dar disproporciškai mažai moterų, šiame sektoriuje yra vienas didžiausių atlyginimų skirtumų pagal lytį;
- Pristatėme, kad Chartijos nariai aiškiai supranta savo atsakomybę ir vaidmenį kuriant lygias galimybes Lietuvos gyventojams;
- Iš viso davėme interviu, dalyvavome diskusijose su žiniasklaidos atstovais arba apie mus buvo rašoma 45 kartus - **3 kartus daugiau** nei 2021 m.



- 2022 m. lapkričio mėn. Įvairovės chartijos veiklas pristatėme Švedijos Įvairovės chartijai ir jos nariams. Kalbėjome apie pokyčio pamatvimo svarbą ir pamatuoto pokyčio kūrimą. Verslo atstovai Švedijoje kai kurias praktikas ketina iš mūsų perimti kuriant atviresnę darbo aplinką.
- Su kolegomis iš VšĮ „Diversity Development Group“ per dvi dienas aplankėme **9 organizacijas** ir turėjome 10 susitikimų.

SUMUS LAIDOS 15MIN STUDIJOJE

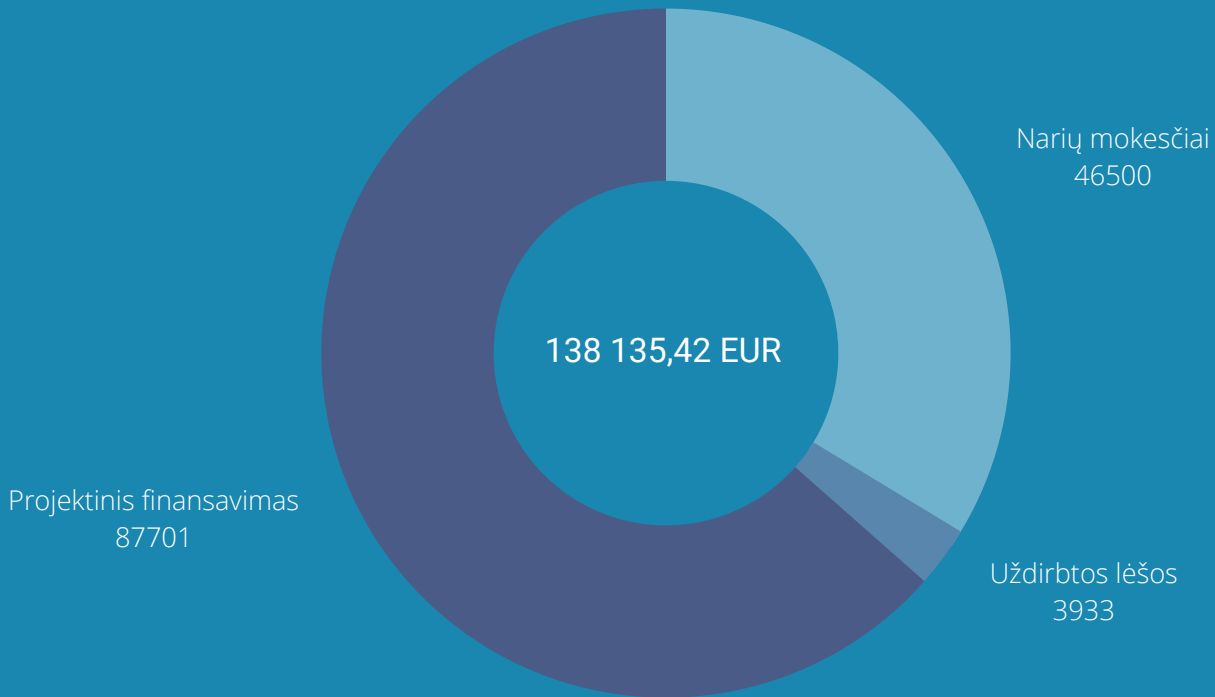


2021 m. Įvairovės Chartija ir toliau rengė **SUMUS laidas** portalo **15min.lt** studijoje. Jose dalyvavo **8 pašnekovai**. Visų laidų tikslas - su Chartijų nariais, ekspertais bei tyrėjais aptarti, kaip keičiasi verslas ir kitos organizacijos, kokį poveikį darbo aplinkai daro pandemija, kokie su atvirumu, tvarumu ir įtrauktimi susiję pokyčiai vyksta pasaulyje ir ar to požymius jau matome Lietuvoje.

Šiomet laidose diskutavome apie iššūkius įdarbinant negalią turinčius asmenims ir būdus tai palengvinti, apie šeimai draugiškus darbdavius ir kaip tokiais tapti, taip pat - kiek savivaldybės ir didžiausios Lietuvos verslo įmonės yra pasiruošusios užtikrinti lygias galimybes darbuotojams. Baigiantis metams aptarėme, kur slypi priežastys ir kiek pagrįsti vyraujantys stereotipai apie neuroskirtingus asmenis, bei kiek mūsų kuriamos viešosios erdvės ir darbo aplinkos yra tinkamos neuroskirtingiems gyventojams.

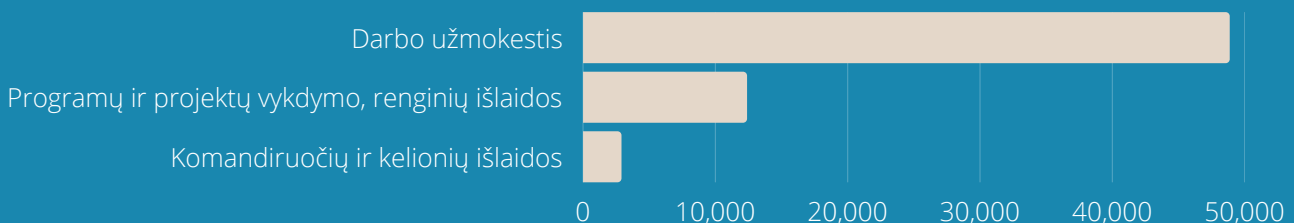
Visas SUMUS laidas galite peržiūrėti 15min.lt svetainėje.

GAUTOS LĖŠOS 2022 M.



Asociacijos įsigytas ir perleistas ilgalaikis turtas per finansinius metus:
2022 m. Įvairovės Chartija neįsigijo ir neperleido ilgalaikio turto.

Asociacijos sąnaudos per finansinius metus buvo 57 594,13 EUR, iš jų – išlaidos darbo užmokesčiui:



Detalią informaciją apie savo biudžetą pateikiame finansinėje ataskaitoje.



LIETUVOS
**ĮVAIROVĖS
CHARTIJA**

KONTAKTAI:
www.ivairove.lt
diversity@diversity.lt